

学校编码: 10384

学号: 17620081151399

分类号_____密级_____

_____UDC_____

厦 门 大 学

硕 士 学 位 论 文

我国 80 后女性职业生涯发展阻碍与应对策略研究

An Empirical Research on Female Career Development

Barriers and Its Solutions in China

吴 美 明

指导教师姓名: 何燕珍 副教授

专 业 名 称: 企 业 管 理

论文提交日期: 2011 年 4 月

论文答辩时间: 2011 年 月

学位授予日期: 2011 年 月

答辩委员会主席: _____

评 阅 人: _____

2011 年 4 月

我国 80 后女性职业生涯发展阻碍与应对策略研究

吴美明

指导教师: 何燕珍 副教授

厦门大学

厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下,独立完成的研究成果。
本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果,均在文中以适当方式明确标明,并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范(试行)》。

另外,该学位论文为()课题(组)的研究成果,获得()课题(组)经费或实验室的资助,在()实验室完成。(请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称,未有此项声明内容的,可以不作特别声明。)

声明人(签名):

年 月 日

厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

（ ） 1.经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，于
年 月 日解密，解密后适用上述授权。

（ ） 2.不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：

年 月 日

摘 要

随着社会的发展与文明的进步，越来越多的女性开始积极地投入到各个领域实现职业发展目标，女性在组织发展中发挥着越来越重要的作用；然而，随着女性职业生涯发展不断深入，女性在这一过程中的不利处境却逐渐凸显，这些不利因素严重制约着女性职业生涯的发展，影响了组织绩效的提升。同时，随着社会的不断发展，越来越多 80 后女性开始进入职场，成为职场的新生力军，并在女性占“半边天”的职场中占据主要地位，因此，研究我国 80 后女性职业生涯发展的阻碍和应对策略，不仅对 80 后女性本身，而且对于组织如何针对 80 后女性特点实施相应的职业生涯管理从而实现组织绩效，有着重要的实践意义。

目前国内对于女性职业生涯发展阻碍与应对策略的相关研究较少，而针对 80 后女性员工的职业生涯发展的相关研究也较为缺乏。随着中国女性职业生涯发展不断深入，80 后女性在职业发展各个领域不断发展，她们对阻碍的感知和应对策略的选择均呈现多样化与复杂化的趋势。因此，探究 80 后不同女性在职业生涯发展阻碍与应对策略上的差异性及其对职业生涯发展阻碍对我国 80 后女性不同应对策略选择的影响，一方面，有助于 80 后女性更加了解职业生涯发展道路上的阻碍并做好应对准备；同时，也能够为企业更好地建立有利于这类女性职业发展的组织环境、充分利用女性人力资源以提高企业绩效等提供指导与建议。

本文通过采用文献分析法、问卷调查法，并运用 SPSS17.0 软件进行数据分析，探索不同类型 80 后女性在职业生涯发展阻碍与职业生涯应对策略上是否存在差异性，深入探究职业生涯阻碍对我国女性不同应对策略选择的影响。

本研究主要结论有：

- (1) 我国 80 后女性职业生涯阻碍在个人和组织背景特征上存在一定差异；
- (2) 我国 80 后女性职业生涯发展应对策略在个人背景特征上存在一定差异；
- (3) 个人/情境因素方面阻碍对 80 后女性不同应对策略的选择有显著影响；
- (4) 社会/组织因素方面阻碍对 80 后女性不同应对策略的选择有显著影响；
- (5) 家庭/角色因素方面阻碍对 80 后女性不同应对策略的选择有显著影响。

关键词：职业生涯；80 后女性职业；职业生涯阻碍；职业生涯应对策略

Abstract

With the development of society and the progress of civilization, more and more female start to pay attention to the development of their career path, and enter the working field to achieve their career goals, female play more and more important role in the development of organization. However, with the deepening of the career development, the post-80's female's various disadvantaged places become more apparent. These disadvantaged places severely restrict the development of female career and affect the organizational performance. Therefore, it has important theoretical and practical significance to research the barriers and solutions that affect female career development in the workplace called "Women Hold Up Half The Sky".

At the present, the research on the post-80's female career development barriers and its solutions in china is less. And with the deepening of Chinese post-80's female career development, their career barriers and solutions will increasingly complex and varied. Therefore, it is significance to explore female's differences in their career development barriers and solutions and the relationship. On one hand, it could help the post-80's women understand more career development barriers and fully prepared to solve them. On the other hand, it also could help enterprise to make a better organizational environment for female employee, which could improves female employee's performance and achieve the organizational goal.

In the empirical research, based on the research model and hypothesis, this paper analyses the survey data to explore the relationship between female career development barriers and its solutions. The main statistical methods used in this part are in dependent samples T-test、One- way ANOVA、Correlation Analysis and Regression Analysis.

The conclusions are as follows:

- (1) The post-80's Female career development barriers have differences on the individual and organizational background character;
- (2) The post-80's Female career development solutions have differences on the individual background character;

- (3) The individual/situation barriers have significant impacts on its solutions;
- (4) The society/organization barriers have significant impacts on its solutions;
- (5) The family/role barriers have significant impacts on its solutions;

Key Words: Career; The Post-80's Female Occupations; Female Career Development Barriers; Female Career Development Solutions

厦门大学博硕士论文摘要库

目 录

第一章 绪论	1
第一节 研究背景	1
第二节 问题的提出	2
第三节 研究意义	3
第四节 研究方法与框架	5
第二章 文献综述	8
第一节 女性职业生涯发展的研究视角	8
第二节 女性职业生涯发展阻碍	11
第三节 女性职业生涯发展应对策略	15
第四节 职业生涯阻碍对女性不同应对策略选择的影响	18
第三章 研究构思与量表设计	22
第一节 研究模型与假设	22
第二节 研究变量的界定与设计	23
第三节 量表的编制与设计	25
第四节 量化研究设计与分析技术	28
第四章 数据初步测试及分析	30
第一节 研究目的	30
第二节 研究工具	30
第三节 研究方法	30
第四节 预测试样本情况	31
第五节 分析与结果	32
第五章 数据统计分析与结果讨论	39
第一节 正式调查与实施	39
第二节 问卷效度与信度检验	39
第三节 描述性统计分析	43
第四节 个人与组织背景特征的单因素方差分析	46

第五节 职业生涯阻碍对女性不同应对策略选择的影响分析·····	52
第六节 实证研究结论·····	61
第六章 研究结果与建议·····	61
第一节 主要研究结果及讨论·····	61
第二节 研究建议·····	69
第七章 研究总结·····	76
第一节 研究创新点·····	76
第二节 研究局限性·····	77
第三节 研究展望·····	78
参考文献·····	80
附录·····	83
致谢·····	85

Contents

Chapter One	Introduction.....	1
Section One	Research Background.....	1
Section Two	Research Questions.....	2
Section Three	Research Significance.....	3
Section Four	Research Methods and Framework.....	5
Chapter Two	Literature Review.....	8
Section One	Female Career Development Perspective.....	8
Section Two	Female Career Development Barriers.....	11
Section Three	Female Career Development Solutions.....	15
Section Four	The Relationship Between Female career Development Barriers And Its Solutions.....	18
Chapter Three	Research Concept and Design of Scale.....	22
Section One	Model and Hypotheses.....	22
Section Two	Research Design and Definition of Variables.....	23
Section Three	Design of Scale.....	25
Section Four	Quantitative Research Design and Analysis.....	28
Chapter Four	Primarily Research and Analysis.....	30
Section One	The Purpose of Research.....	30
Section Two	Research Instrument.....	30
Section Three	Research Method.....	30
Section Four	Primarily Sample Summary.....	31
Section Five	Analysis and Result.....	32
Chapter Five	Data Analysis and Results.....	39
Section One	Research Implement.....	39
Section Two	Validity Analysis and Reliability Analysis.....	39
Section Three	Description Analysis.....	43
Section Four	Individual and Organizational Background Character Single	

factor Analysis.....	46
Section Five The Correlation Analysis.....	52
Section Six Summary of Data Analysis.....	61
Chapter Six Discussion of Results and Suggestions.....	61
Section One The Main Conclusions and Discussion.....	61
Section Two Suggestions.....	69
Chapter Seven Summary of Research.....	76
Section One Innovation of Research.....	76
Section Two Limitations.....	77
Section Three Prospects for Future Research.....	78
References.....	80
Appendix	83
Acknowledgements.....	85

第一章 绪论

第一节 研究背景

几千年来，男权社会思想根深蒂固，女性的职业生涯发展仍受传统思想的影响，随着女性意识的逐步觉醒以及女性地位的逐步提高，越来越多的女性在职场中开始注重自身职业生涯问题，开始关注自身的生活与工作质量。近年来全球多家知名企业陷入的性别歧视案件就显示出了新时代女性在遭遇职业生涯发展阻碍时所采取的积极策略和态度，比如，历时十年的沃尔玛女员工集体控告性别歧视案、全美制药巨头诺华公司受到的包括晋升中忽视女性员工存在、允许敌对女性员工的工作环境存在多项指控等。国际劳工组织 2009 年 3 月 5 日发布的《全球女性就业趋势》报告中指出，截止 2009 年 2 月，全球各国议会联盟中，女性议员的比例为 18.3%，这一数字与 1995 年相比，增长了 60%；而女性企业家的比例也由上世纪的 10% 上升至现在的 20%^[1]。这些数据充分说明女性劳动者已成为全球劳动力大军中的主要力量，同时也说明女性职业生涯的发展已经开始引起国际社会的关注。

在我国，由于 1949 年建国后国家积极倡导“男女平等”的原则并鼓励女性就业，中国女性几乎参与到了社会职业的各个领域，传统上完全由男性把持的工作领域也都逐渐地接纳了女性的参与^[2]。联合国开发计划署 2010 年 3 月发布的《亚太地区人类发展报告——权力、话语和权利：亚太地区性别平等的转折点》报告指出，目前中国女性就业率达 70%，远远高出了世界 53% 的平均水平^[3]。在商业领域，中国女企业家协会秘书长史清琪在 2009 年的一项调查研究中指出，中国目前女企业家的比例为 20%-25%，同时调查也表明，女性企业家比男性更具备成功的潜质，在女企业家经营的企业中，盈利企业所占比重比男性企业家经营的企业多 7.8%^[4]；在政治领域，国际劳工组织的报告显示目前中国人大常委中女性占总人数的 21%；中国女性在各个领域的就业比重均呈上升趋势^[1]。

然而现实远非总是如此乐观。据调查，国内企业经理层次上的男性比例约为 57.9%，而女性为 42.1%，在总经理层次上，男性比例高达 83.4%，而女性仅为

16.6%^[5]；在政治领域，新中国成立以来，女省委书记和省长仅仅出现过 26 个，在历届全国政协委员中，女性的比例更低，仅为 17.6%^[4]。尽管越来越多的女性成为领导者，但在职业生涯发展过程中，越往高层次发展，女性的比例就越少则是不争的事实。这说明女性在职业发展中普遍遭遇到了各种阻碍，不论是在职业领域的选择还是在职位层次的提升上，女性职业生涯的发展仍处于劣势。

目前女性职业生涯发展现状显示，女性虽然已经逐步的参与到社会各个职业领域的发展中，并成为世界劳动力大军的主要成员；然而，由于自身生理、心理方面以及传统观念的限制，在职业生涯发展过程中仍处于不利地位。而随着时代的变迁和社会的发展，80 后女性逐步成长起来，成为女性职场中的新生力量，这一群体的女性有着区别于其他群体女性独有的特点，80 后女性在职业生涯发展中更勇于尝试、更乐于创新，同时面对各种传统观念的束缚时，他们更勇于突破传统观念的限制，追求自我价值的实现。因而，在现实社会仍不利于女性职业生涯发展的条件下，新生代 80 后女性如何面对职业生涯阻碍以及如何采取应对策略成为越老越多学者、管理者及社会关注的重点。

第二节 问题的提出

一、独立女性职业生涯理论观点的提出与发展

Caplow 提出独立女性职业生涯理论观点，其宗旨就是要在工作场所和职业生涯开发研究领域赋予女性更多的“话语权”，拓展独立于男性之外的职业生涯发展研究领域，这一观点的提出一定程度上为现实中女性的职业生涯发展提供了理论依据。但是，由于传统上成功经理人为男性范式，传统的教育方式、职业发展模式和退休机制都是基于典型的男性工作蓝本，不存在适用于女性的典型工作范式。由此可见，由于男性职业范式的存在和承担家庭责任，女性在职业生涯发展中仍处于不利地位^[6]。然而随着社会的发展，女性开始发挥着重要的作用，同时也逐渐成为劳动力大军中的重要成员，对社会的发展和进步有着重要的作用。因此，不论是在实践中还是在理论研究中，研究女性职业生涯的特点，如何充分、有效地利用女性人力资源等问题，都已成为专家和学者们日益关注的焦点。

有关女性职业生涯发展的研究一般分为两类不同的视角，即职业心理学和组织行为学两方面。职业心理学领域更多地注重从个体的角度探讨影响女性职业生

涯发展的因素，包括性别刻板印象、职业刻板印象、自我效能等方面；而组织行为学则更多地侧重于从组织的角度去研究与组织背景相关的因素对女性职业生涯发展的影响等^[7]。目前这两个领域的研究呈现逐渐交融的趋势，所探讨的主题开始逐渐结合职业心理学和组织行为学两个范畴的内容。

二、80 后女性职业生涯发展阻碍与应对策略的研究现状

随着越来越多的女性投入到工作中去，女性在职业发展中的不利处境也越来越明显，女性职业生涯发展中区别于男性的一些不利因素也逐渐凸现出来。针对这一情况，越来越多的研究开始关注女性职业生涯发展过程中的“生涯阻碍”问题。特别是近几年来，国内外女性在职场中频频出现的“玻璃天花板”现象困扰着女性职业发展道路的进一步拓展，学者们开始探索这一现象背后的深层原因。Hall（1997）指出生涯阻碍可能来自于个人、组织环境或者两者交互所产生^[7]；田秀兰（2000）经过进一步研究认为生涯阻碍会影响女性职业生涯发展的顺利进行，然而在现实中，这一因素却往往被忽略^[8]。因此，通过对女性职业生涯阻碍的分析，探索引起女性职业生涯发展阻碍的深层原因对于女性职业生涯发展的实践和理论研究都有重要的意义。

进一步地，由于处于不同的内外部环境中，在面对职业生涯阻碍时，不同的个人和组织背景特征等都会影响女性采取不同的应对策略。林静宜（2001）在研究中发现，年级较长的女性教师运用问题解决和改变策略的频率越高^[9]。London（1998）的研究结果同样显示性别的不同在因应策略上也会有所差异，女性较常采用建设性的因应策略，也较会改变策略^[10]；然而，Griffith, Steptoe & Cropley（1999）以小学教师为样本的研究中却发现，性别不同在因应策略的采取上并无显著差异^[11]。Richard & Krieshok（1989）以大学的教职工人员为样本，发现大学老师在因应策略的使用上，并不会因为婚姻状况的不同而存在差异^[12]；而傅琬悦（2001）的研究中发现，已婚女性在面临生涯困扰较常采用问题解决、逻辑思考和寻求支援的策略^[13]。

通过现有的研究可以发现，目前有关职业生涯发展阻碍和应对策略在不同个人和组织背景特征上差异性研究仍存在较多的分歧。进一步研究我国女性特别是具有时代特点的 80 后女性职业生涯发展阻碍与应对策略在个人、组织背景特征上的差异性，一方面有利于为我国新生代 80 后女性在遭遇生涯阻碍及应对策略的选

择时提供更多的实践指导与支持,另外一方面,也能够为企业在管理 80 后新生代女性员工时提供更多的借鉴与指导。

三、本文主要研究方向

根据前文所述可知,进一步研究我国女性特别是 80 后女性职业生涯发展阻碍对不同应对策略选择的影响,及其在个人、组织背景特征上是否存在差异性,对于消除 80 后女性在职业生涯发展中的阻碍、实现职业生涯的突破有着积极的影响。基于对女性职业生涯发展现状和特点的进一步思考,本文将从尝试结合职业心理学和组织行为学两个领域的相关研究,深入探究职业生涯阻碍对我国 80 后女性不同应对策略选择的影响,并探讨这两方面在个人和组织背景特征上是否存在差异性。

第三节 研究意义

一、理论意义

目前国外有关女性职业生涯发展阻碍与应对策略的研究较多,而国内对于这方面的研究甚少,国内有关职业生涯发展阻碍及应对策略的研究仅有一篇,且仅针对女性 MBA 学员这一特定女性群体的研究。而国外和台湾地区的相关研究往往针对性地探讨某一群体中的女性在遭遇生涯阻碍时所采取的应对策略的差异性,例如 Luzzo & McWhirter (2001) 在以大学生为对象的研究中就发现生涯阻碍与应对策略之间具有一定的相关关系^[14],林静宜(2001)在以小学女性教师为研究对象的研究中也发现不同个体差异的女性在面对不同的生涯阻碍时所采取的应对策略存在差异性等^[9]。由于以普遍范围内的女性作为研究对象的较少,从而使现有的研究结果并不具备一定的普遍适用性。因此,本文将尝试在以往研究的基础上,剔除行业、企业性质等限制,针对目前女性职业发展的时代特点,以年龄作为划分依据,研究不同职业生涯阻碍对具有时代特征的 80 后女性应对策略选择的影响。

鉴于目前有关女性职业生涯发展阻碍及应对策略的研究及相关样本的选取绝大多数都来源于国外及台湾地区,而由于不同地区社会文化背景存在着差异性,现有研究结果并不能直接运用到大陆女性在职发展过程中相关问题的探讨和解决。因此,本文在研究过程中,选取大陆女性作为主要研究样本,所得研究结果

一方面能够直接为大陆女性职业生涯发展及相关理论发展提供指导和借鉴意义；另一方面，也能够通过这一结果与国外研究结果进行对比，分析不同国家或地区的样本研究结果是否存在差异性。

二、实践意义

本次研究较为全面地分析了我国 80 后女性在职业生涯发展过程中的各类阻碍及应对策略，同时也从 80 后女性的个人、组织背景特征出发，进一步分析了我国 80 后女性职业生涯发展阻碍与应对策略在个人、组织背景特征上是否存在差异性，女性职业生涯发展的特殊性不再局限于性别上的差异，还包括年龄、学历、工作经验、所在组织类型等等，从而使组织及组织的管理者能够从更为广阔的视角对女性员工的职业生涯进行科学管理。

此外，本次研究从职业生涯发展阻碍和应对策略的各个维度出发，更为细致地探索职业生涯阻碍对我国 80 后女性不同应对策略选择的影响，研究结论一方面有助于这类女性更充分地了解自身在职业生涯发展过程中所遇到的职业生涯阻碍类型，针对不同的阻碍类型做好充分的应对准备；同时，也能够使组织更全面地了解这类女性职业生涯发展阻碍的类型与特点，以及女性员工在面对阻碍时所采取的应对策略，为 80 后女性在遭遇各类生涯阻碍时提供不同的帮助与解决措施，更具针对性地进行女性员工职业生涯管理，激发 80 后女性员工工作积极性，提高组织绩效。

第四节 研究方法 with 框架

一、研究方法

本研究采用了规范研究与实证研究相结合的方法，以经验研究为基本方法，在文献分析基础上，提出本研究的基本框架，形成相关研究假设。在设计调查问卷的过程中，为保证研究的信度与效度，本研究借鉴国内外研究已经使用过的操作性定义和测量量表，结合本研究的目的与实际情况进行适当修正。大规模调查以福建、广东、北京、天津、江苏、山东和陕西等地区在职女性为样本，综合运用 SPSS 软件进行数据分析。本研究采用的方法包括以下几种。

1. 文献分析研究方法

文献分析是一种探索性的研究方法，分析各类理论与经验研究的结果与建议，

文献分析能够提供非常详细的架构，有助于研究假设的创建与形成。

2. 问卷调查法

问卷调查是本研究获取研究数据的基本方法，包括调查问卷设计、预测试、调查问卷调整、调查过程和数据统计分析五个步骤。

3. 实证分析法

本文通过借助 SPSS17.0 对样本数据进行分析。在第一部分的研究中，将通过独立样本 T 检验、单因子方差分析了解不同背景特征下的女性在职业生涯阻碍以及应对策略上的差异情况；在第二部分的研究中通过相关分析和逐步回归分析深入探讨职业生涯发展阻碍对我国女性不同应对策略选择的影响。

二、研究框架

本论文主要分为绪论、文献综述与分析、实证研究三大部分。研究思路如图 1-1 所示，共分为六章，研究框架体系如下。

1. 第一章为绪论部分，主要阐述了论文的研究背景，即女性职业生涯发展阻碍与应对策略相关研究的理论与实践意义。主要体现在几个方面：女性在社会各个领域中的地位受到越来越多的关注；女性自我意识的觉醒和地位的提高促使女性开始关注自身职业生涯发展中的问题；对阻碍女性职业生涯发展的相关因素的研究有助于进一步探究女性职业生涯发展中区别于男性的不利因素，同时，结合 80 后女性个体差异的研究，有利于进一步发掘不同女性对生涯阻碍的处理方式，为 80 后女性职业生涯的深入发展提供理论和实践依据；我国有关女性职业生涯发展阻碍与应对策略的研究甚少，仅有大陆一篇及台湾两篇研究。基于本文的研究背景和理论发展现状，本次研究将从 80 后女性的个人、组织背景特征出发，研究 80 后不同女性在职业发展阻碍和应对策略上是否存在差异性，同时进一步研究职业生涯阻碍对我国 80 后女性不同应对策略选择的影响，为企业和女性自身的职业生涯发展提供具有实践意义的研究成果。

2. 第二章主要对国内外现有的文献进行综述，主要包括三个部分，即首先对女性职业生涯发展的研究视角进行了概述；接着分别对与女性职业生涯阻碍和应对策略有关的个人、组织背景特征等因素的研究进行综述；同时对有关职业生涯发展阻碍和应对策略相关的文献研究进行进一步阐述和分析。

3. 第三章对研究构思的说明，介绍研究模型的架构、变量的设计与界定、问

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库